negotia
Magasin

NR. 1 - 2025



Utreder mulig sammenslåing

→ 6–10

Klimapartnerskap i prosessindustrien → 12

Rom for reallønnsvekst i oppgjøret → 15

Det du må vite om permittering → 22

negotia

Negotia Magasin

Fagtidsskrift for medlemmer i arbeidstakerorganisasjonen Negotia – et YS-forbund.

Fire utgivelser per år.

Utgiver
Negotia, Lakkegata 23,
Postboks 9187 Grønland,
0134 Oslo.

Ansvarlig redaktør
Terje Bergersen,
Mobil: 901 42162,
E-post: magasinet@negotia.no

Negotia

Forbundsleder
Eirik Bornø,
mobil: 480 31 321

Generalsekretær
Tore Hansen,
mobil: 951 80 114

Servicetelefon
815 58100

E-post
post@negotia.no

info@negotia.no
arbeidsliv@negotia.no
medlem@negotia.no
kurs@negotia.no

Web
www.negotia.no

NB. For å ivareta dine medlemsbetingelser gir Negotia nødvendige medlemsopplysninger til sine og YS' samarbeidspartnere.

E-Magasin
Bladet publiseres også som e-magasin på negotiamagasin.no
Hvis du ikke ønsker å motta papirversjonen - gi oss beskjed på e-post: magasinet@negotia.no

SVANEMERKET Trykksak 2041 0379

TRYKT I NORGE NO - 1470

Vanlig og uvanlig

Utredning om mulig sammenslåing. Denne formuleringen kommer til å dukke opp ved mange anledninger for Negotia i 2025. Bakgrunnen er kontakten som ble etablert med YS-forbundet Delta for litt over et år siden. Først var det samtaler om mulig tettere samarbeid, og etter vedtak på landsmøtet i fjor høst ble dette til utredning om mulig sammenslåing. Utredningene ble igangsatt fra januar og pågår nå for fullt. Negotia magasin har intervjuet forbundslederne i Negotia og Delta om saken.

Fra en uvanlig sak til mer vanlige saker: Når dette skrives har YS nettopp holdt sin inntektspolitiske konferanse. Det er såkalt mellomoppgjør i år, som betyr at det kun er lønn som skal forhandles om og ikke tekstene i tariffavtalene. Prisveksten i 2025 anslås til 2,5 prosent ifølge den foreløpige rapporten fra TBU (Teknisk beregningsutvalg). Norges Banks anslag er 2,6 prosent mens SSB opererer med 2,7.

TBU legger fram et nytt anslag for prisveksten 11. mars. Tallene derfra blir utgangspunktet når lønnsoppgjøret i Frontfaget mellom LO/YS og NHO starter 14. mars. Det klare kravet fra YS er at det må bli reallønnsvekst i årets oppgjør. Anslaget i SSBs prognose fra desember er en lønnvekst på 4,3 prosent i 2025.

Har du hørt om prosessindustrien? Det er nok ikke en benevnelse de fleste av oss går rundt og «smaker» på til daglig. Men den beskriver en svært viktig del av norsk næringsliv; en stor industri- og eksportnæring bestående av bedrifter som driver med blant annet metallutvinning, treforedling, kjemisk industri, sementproduksjon og mye annet. Kjent som en kraftkrevende bransje, hvor rensing av utslipp og gjenvinning av restenergi fra produksjonen er sentrale faktorer i miljøarbeidet.

Hva har Negotia med dette å gjøre? Jo, det har seg sånn at Negotia har medlemsgrupper i en lang rekke bedrifter tilhørende prosessindustrien. I januar ble det inngått en treparts klimapartnerskapsavtale mellom myndighetene og arbeidslivspartene som representerer denne bransjen. Negotia er et av forbundene som deltok i signeringen av avtalen.

Heder og ære til den som fortjener det. På landsmøtet i november i fjor ble Negotias høyeste utmerkelse tildelt Kari Høidalen. Hun har bak seg mange år som fylkeslagsleder og 14 år som sentral leder for Negotia-tilsluttete Økonomiforbundet. Og hun har vært medlem i 38 år. Et genuint engasjement og en stor, langvarig innsats for fellesskapet – verdt både en høythengende pris og raus eksponering!

Alle disse sakene kan du lese mer om i denne utgaven av magasinet.



Terje Bergersen
Ansvarlig redaktør

Innhold

4 Brev fra forbundslederen

6 Kan Negotia og Delta bli ett forbund?

12 3-parts avtale skal redusere klimautslipp

15 Rom for reallønnsvekst

16 Ny IA-avtale endelig signert

17 Solid klubbarbeid ved Jotun

18 Møt hedersprismottaker Kari Høidalen

22 Alt om permittering

26 Hurtigguide til leiemarkedet

28 Årsmøte med «nogo attåt»

29 Midlene til lokal aktivitet fordelt

29 Med våren kommer regionsmøtene

30 Konferanse om kunstig intelligens

31 Ny leder for OK-avdelingen

32 Spør oss – Negotia svarer

34 Jobben min – et medlem forteller







NEGOTIA MAGASIN
Ansvarlig redaktør: Terje Bergersen
Redaksjon: Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo
Telefon: 901 42 162,
E-post: magasinet@negotia.no
Utgiver: Negotia – et YS-forbund

Forsidefoto: Terje Bergersen
Lay-out: Aksell / redaksjonen
Grafisk produksjon: Aksell A/S
Godkjent opplag: 21 133
ISSN 0909-9979

Fagpressen

MANUSFRIST FOR NESTE NUMMER: 10. MAI 2025

Utfordringer og muligheter

Årets mellomoppgjør skjer i en tid preget av internasjonal uro og usikkerhet. Det er tre år siden Russland gikk til fullskala angrep på Ukraina, og konflikten har forandret verdens handelsmønstre, sikkerhetssituasjon og økonomiske rammebetingelser. Krigen har ført til energikrise, høy inflasjon og store omstillinger i flere bransjer.

I Norge står vi likevel støtt med en sterk økonomi og lav arbeidsledighet. Men arbeidstakerne merker fortsatt etterdønningene av prisveksten, og forventningene til årets mellomoppgjør er høye. Frontfagsmodellen vil som alltid være retningsgivende for forhandlingene, men det er avgjørende at årets oppgjør sikrer en reell lønnsvekst som styrker kjøpekraften til folk flest.

YS sin årlige inntektspolitiske konferanse, som er en viktig del av forbundenes forberedelser til årets mellomoppgjør, ble gjennomført 25. februar. Konferansen gir forbundene en felles og oppdatert forståelse av de økonomiske rammebetingelsene, som inflasjon, lønnsvekst, produktivitet og konkurranseevne. Dette legger grunnlaget for lønnsforhandlingene mellom partene i arbeidslivet.

Etter konferansen vedtok vi årets krav i YS' inntektspolitiske dokument. Vi krever at medlemmene skal ha sin del av verdiskapingen, og det forventes reallønnsvekst.

Trepartsavtalen om inkluderende arbeidsliv (IA) er på plass igjen, etter mye om og men. Det er bra! Avtalen er et viktig verktøy for å sikre et arbeidsliv hvor færre faller utenfor og flere kan stå i jobb lengre. En god IA-avtale gagner både arbeidstakere, arbeidsgivere og samfunnet som helhet. Jeg tror arbeidslivet er avhengig av å nå målsettingene som ligger til grunn for denne avtalen.

Av organisasjonsinterne forhold som pågår denne våren vil jeg trekke fram utredningene om en mulig sammenslåing av Delta og Negotia. Tre arbeidsgrupper er nå i gang med å kartlegge fordeler og utfordringer ved en slik sammenslåing. En framtidig beslutning skal bygge på fakta og grundige vurderinger.

Den interne aktiviteten for øvrig går på høygir, som vanlig på denne tiden av året. Avdelingenes årsmøter er godt i gang og regionsmøtene nærmer seg med stormskritt. Dette er viktige arenaer for debatt, utvikling og samhold. Engasjementet som vises på disse møtene, legger grunnlaget for en sterkere organisasjon og et mer slagkraftig arbeidsliv.

I en verden preget av uro er det viktigere enn noensinne at vi står samlet og jobber for gode løsninger. Lønnsforhandlingene, fagforeningenes framtid, IA-avtalen og den interne organiseringen er alle brikker i en større helhet – en helhet som handler om å skape trygghet og forutsigbarhet for arbeidstakerne. Framtiden formes nå, og vi skal være med og påvirke den.



Eirik Bornø
Forbundsleder i Negotia


Nordea
Medlemstilbud på billån fra Nordea
Som medlem av Negotia får du et av Norges beste billån, med rente fra 6,35 %
Søk lån til bil, MC og caravan på
nordea.no/billån
Priseksempel: Eff. rente 8,09 %, kr 150.000 o/5 år, etableringsgebyr kr 2200. Tot: kr 181.638,-

Negotia + Delta?

Hvor sannsynlig er det at Negotia og Delta kan bli ett og samme forbund? Utredningen som er i gang, vil gi svar. Forbundslederne gir her sine betraktninger om saken der den står akkurat nå. ▶

TEKST OG FOTO: Terje Bergersen

INFO

Utredning pågår

Negotia og Delta har igangsatt utredninger om mulig sammenslåing. Det legges opp til at forbundenes høyeste organer (i Negotia, landsmøtet – ordinært eller ekstraordinært) tar beslutning i saken i løpet av 2025. Les mer på de neste sidene.



I PROSESS. Negotia og Delta innledet samtaler om mulig tettere samarbeid i februar 2024. Fra i år er det igangsatt utredninger om mulig sammenslåing. Forbundslederne Eirik Bornø (til høyre) i Negotia og Trond Ellefsen i Delta understreker at det legges opp til en bred behandling i organisasjonene og at alle sider må ses på.

«Når Delta sier at Negotias kompetanse på privat sektor er attraktiv for dem, må vi på samme måte stille spørsmålet om hvordan deres kompetanse er attraktiv for Negotia.»

Eirik Bornø, forbundsleder i Negotia

Historien så langt er i korte trekk denne: I februar 2024 kunngjorde forbundslederne Eirik Bornø i Negotia og Trond Ellefsen i Delta at det var påbegynt samtaler om et mulig tettere samarbeid. Tidlig på høsten i fjor vedtok styrene i de to forbundene å jobbe videre med en mulig sammenslåing. Denne beslutningen ble gjentatt av Negotias landsmøte og Deltas kongress i november.

Nå fra 2025 er det satt i gang konkrete utredninger med en styringsgruppe og tre arbeidsgrupper med ansvarsområdene organisasjon, tariff og økonomi. Arbeidsgruppene skal levere rapport til styringsgruppa innen 15. mai i år. Dernest vil forbundsstyrene håndtere den videre prosessen og forberede beslutningsgrunnlag for landsmøtene til høsten.

Vi har stilt lederne i de to organisasjonene noen spørsmål om den pågående utredningen.

– Møte endringer aktivt

– Hva er den overordnete grunnen til at styrene har bestemt å utrede en sammenslåing av Negotia og Delta?

Bornø: – Utgangspunktet mitt er dem vi gjør jobben for, nemlig medlemmene. Som organisasjon må vi sørge for å gi dem det beste tilbudet som er mulig til enhver tid. Negotia har i flere år hatt på programmet å snakke med andre forbund om mulig tettere samarbeid og eventuell sammenslåing, med forankring i vedtak om dette fra landsmøtet. Verden rundt oss forandrer seg. Arbeidsgiverne blir tøffere. Det blir vanskeligere å få gjennomslag for tariffkrav og andre ting i forhandlinger. Jeg mener vi skal møte endringene aktivt, og ser det som interessant å utrede hva Negotia og Delta kan skape og få til sammen.

Ellefsen: – Da Negotia kom med forespørselen, var vi i Delta glade for at det var oss de spurte. Opp gjennom årene har Delta utviklet seg ganske mye, og flere andre forbund har blitt en del av vår organisasjon. De fleste som har kommet inn hos oss har vært mindre enheter, så dette er annerledes, men desto mer interessant. Jeg deler Eiriks tanker om at vi må

INFO

Framdrift og videre prosess

- **Forbundene** har vært i samtaler om mulig tettere samarbeid siden februar 2024. Med vedtak på Negotias landsmøte og Deltas kongress november 2024, er dette nå tatt et steg videre i form av utredning om en mulig sammenslåing.
- **Det er nedsatt** en styringsgruppe og tre arbeidsgrupper innen områdene organisasjon, tariff og økonomi. Arbeidsgruppene skal legge fram innstillinger til styringsgruppen innen 15. mai 2025.
- **Hvis styringsgruppen** anbefaler sammenslåing, blir det styrene i de to organisasjonene som må vurdere om de støtter anbefalingene, og om de skal fremme saken for sine respektive øverste organ.
- **En sannsynlig tidslinje** er at et vedtak i Negotia om sammenslåing vil kunne skje på et landsmøte i løpet av 2025, enten som et ordinært landsmøte eller på et ekstraordinært landsmøte. Tidslinjen vil bli koordinert med Delta.
- **Deretter** vil det eventuelt settes i gang et konkret arbeid for å integrere de to organisasjonene, med tilpasning av vedtekter, organisasjoner og administrasjoner fram mot 2028.

Kilder: Saksdokumenter til Negotias landsmøte 2024 og negotia.no.



ENDA BEDRE? Eirik Bornø (t.v.) og Trond Ellefsen sier at målet med en mulig sammenslåing må være å skape en organisasjon som er bedre enn Negotia og Delta hver for seg – både innad overfor medlemmer og ansatte, og utad i form av økt synlighet og påvirkning.

forholde oss aktivt til at omverdenen forandrer seg. Negotias kompetanse på privat sektor er attraktiv for Delta.

Femte største fagforbund

– Dere har uttalt at et sammenslått forbund kan få mer innflytelse og sterkere posisjoner lokalt og nasjonalt, og et faglig fellesskap som kan bli et av de viktigste kompetansemiljøene for norsk arbeidsliv. Kan dere utdype dette mer konkret?

Ellefsen: – Fagforeningsarbeid handler om å oppnå resultater på i hvert fall tre nivåer; på virksomhetene, overfor arbeidsgiverorganisasjonene og overfor myndighetene. Et sammenslått Delta og Negotia vi bli det femte største fagforbundet i landet, og det er klart vi kan få mer tyngde sammen enn hver for oss. Det krever også at vi gjør ting riktig når vi eventuelt går i gang med å rigge en ny organisasjon. Dette er en del av det utredningsgruppene nå ser på.

Bornø: – Når det gjelder kompetanse, så tenker vi aller mest på det administrative apparatet, det som vil være navet i organisasjonen. Der ligger det et stort potensial, som jeg mener også vil være attraktivt sett fra ansattes ståsted; det å jobbe i en større organisasjon med mer innflytelse kan gi flere muligheter. Et kompetansemiljø som utvikler gode og kunnskapsrike tillitsvalgte, er også et mål å strekke seg etter. Så er det viktig å si at ingenting kommer av seg selv bare fordi vi blir større, men størrelsen vi gi oss mulighetene.

– Alle sider må ses på

Deltas tradisjon er i hovedsak å organisere ansatte i kommunal sektor, mens Negotia retter seg utelukkende mot private virksomheter. Hva tenker dere at dette kan gi av utfordringer?

Bornø: – Jeg tror ikke vi skal late som at dette ikke blir en utfordring. Selv om Delta også har en del medlemmer i privat sektor, så er hovedvekten og kompetansen knyttet til kommunalt ansatte. Dette må vi ha respekt for og belyse på en skikkelig måte i utredingene. Når Delta sier at Negotias kompetanse på privat sektor er attraktiv for dem, må vi på samme måte stille spørsmålet om hvordan deres kompetanse er attraktiv for Negotia. Her, som i andre deler av utredningen, mener jeg alle sider må ses på.

Ellefsen: – Det er nok litt feil oppfatning ute og går når det gjelder Deltas medlemssammensetting. Ja, kommunesektoren dominerer, men vi har noen tusen medlemmer som sorterer under det private også. Det gjelder blant annet private barnehager, private legekontorer, IT-bransjen og mange tidligere offentlige enheter som er blitt privatisert. På dette området er Delta og Negotia til dels konkurrenter i dag. Det er også sånn at Delta har en god blanding av arbeidere og administrativt ansatte – eller funksjonærer – blant medlemmene.

– En pluss en kan bli tre

Hva ser dere som de viktigste, mulige gevinstene for medlemmene ved et eventuelt sammenslått forbund?

Ellefsen: – Her er vi ved kjernen, for det er jo medlemmene det handler om. Jeg mener vi må ha som utgangspunkt at en pluss en kan bli tre, at vi kan oppnå synergieffekter som er tydelige både innad overfor medlemmer og ansatte, og utad i form av økt synlighet og påvirkning. I tillegg vil en sammenslåing bety at vi dekker alle sektorer i arbeidslivet, sånn at medlemmene ikke trenger å bytte forbund når de bytter jobb. Vi kan følge medlemmene gjennom hele arbeidslivet.

Bornø: – En administrasjon med enda bredere kompetanse og bedre service, tillitsvalgte som har enda mer kunnskap og valgte ledere som er enda flinkere til å fremme forbundets saker. Det er sånn jeg

«En sammenslåing vil bety at vi dekker alle sektorer i arbeidslivet, sånn at medlemmene ikke trenger å bytte forbund når de bytter jobb.»

Trond Ellefsen, forbundsleder Delta

tenker på mulighetene ved dette spørsmålet. Alt vil jo stå og falle på troen på og evnen til å bygge noe som er bedre enn det vi har i dag. For å nevne en helt konkret ting, så kan jeg si at Deltas organisering med ni bemannete distriktskontorer er noe som tas godt imot når jeg besøker Negotias medlemmer og tillitsvalgte ute i felten.

Flere mulige modeller

Delta er nesten tre ganger større enn Negotia regnet i yrkesaktive medlemmer, og når pensjonistene telles med nær fem ganger større. Er tanken at Negotia ved en mulig sammenslåing går inn i Delta, eller legges det opp til en reell fusjon og en ny organisasjon med kanskje et nytt navn?

Bornø: – Det er så langt i prosjektet ikke lagt inn føringer på hvordan den mulige nye organisasjonen skal se ut, eller om det skal utvikles et nytt navn. Dette kan jeg derfor ikke kommentere mer konkret på det nåværende tidspunktet i prosessen. Arbeidsgruppa som ser på området organisasjon skal vurdere flere modeller, så svaret på dette spørsmålet ligger lenger fram i løypa.

Ellefsen: – Vi har nok ikke mandat til å si noe bastant om dette nå. Jeg vil også understreke at det legges opp til bred behandling i organisasjonene. Blant annet blir utredningene tema på Deltas regionsmøter nå i mars, og det samme blir det vel for Negotia i april.

De respektive landsmøtene behandler saken på sine møter i november. Sett at det blir ja til sammenslåing på begge møtene, er dette da en endelig beslutning, eller skal det behandles også seinere?

Begge: – Her må vi svare på samme måte som på det forrige spørsmålet. Prosessen må vise hvordan anbefalinger og vedtak utformes i de forskjellige fasene.

Ingen blir sagt opp

Kan de ansatte i Negotia og Delta være trygge på at det ikke blir oppsigelser som følge av en eventuell sammenslåing? Det vil vel kunne bli dobbelt opp med enkelte administrative funksjoner?

Begge: – Vi er fagforeninger, og en mulig sammenslåing må foregå på en ordentlig måte. Derfor kan vi si veldig tydelig at ingen ansatte skal bli sagt opp på grunn av dette. Dobbelte funksjoner kan selvsagt oppstå, slik spørsmålet antyder. Dette må løses på best mulig måte når det blir aktuelt. Det er også et faktum at noen ansatte i begge forbundene nærmer seg pensjonsalder, noe som over tid vil føre til en naturlig avgang.

FAKTA

Negotia

- Har drøyt 22 000 medlemmer, hvorav 18 000 yrkesaktive.
- Medlemmene er i private virksomheter innen næringsliv, organisasjoner mv.
- 39 ansatte. Ingen ansatte i lokalapparatet.

Delta

- Har cirka 100 000 medlemmer, hvorav rundt 50 000 yrkesaktive.
- Hovedvekten av medlemmene er i kommunal sektor, men også om lag 6500 i privat sektor.
- 114 ansatte sentralt, hvorav 41 ansatte fordelt på 9 lokalkontorer rundt i landet.

Både Negotia og Delta er tilsluttet YS (Yrkesorganisasjonene Sentralforbund) og har hovedkontor på samme sted, Lakkegata 23 i Oslo.

TRETTI TUSEN FINE TING

YS Innbo



Vi forsikrer alt du har. Innboforsikringen dekker blant annet tyveri, brann og vannskader. Som medlem i Negotia får du forsikringen til en ekstra lav pris. Og er du under 30 år – får du 30 % rabatt.

Les mer på gjensidige.no/ys

negotia

Gjensidige

Treparts klimaavtale skal gi RENERE INDUSTRI

Tidlig i januar signerte representanter for arbeidslivspartene i prosessindustrien og myndighetene en avtale om utslippskutt. Negotia var med.



TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Stedet som var valgt ut for den formelle avtaleinngåelsen var Dynea i Lillestrøm, en stor produsent og eksportør av limprodukter til trebearbeidende industri.

Klimamål og arbeidsplasser

Til stede var både næringsminister Cecilie Myrseth og klima- og miljøminister Andreas Bjelland Eriksen. Avtalepart for arbeidsgiversiden er NHOs landsforening Norsk Industri, og for arbeidstakerne Fellesforbundet, Forbundet Styrke, NITO, Tekna og Negotia. Alle var samlet hos Dynea for avtalesignering en gråkald morgentime torsdag 9. januar.

«Avtale om klimapartnerskap med prosessindustrien» er den tredje avtalen av denne typen regjeringen har inngått. De to øvrige – med maritim næring og fiskerinæringen samt byggenæringen – kom på plass forrige halvår. Som faktorer for å oppnå de ønskete resultatene peker tekstinnholdet blant annet på god koordinering, gode beslutninger og forutsigbarhet om rammevilkår for grønn omstilling.

Næringsminister Myrseth mener partssamarbeidet er en god plattform både for å nå fastsatte klimamål og sikre arbeidsplasser.

– Dette partnerskapet er en milepæl og viser at vi kan oppnå resultater sammen. Ved å møtes jevnlig kan vi bedre vurdere og justere virkemidlene for å sikre at vi når våre klimamål. Samtidig handler dette om å utvikle den industrien vi har og sikre arbeidsplasser i lokalsamfunn over hele landet, også i framtiden, sier Myrseth.

Gjensidig forpliktende

Negotia har medlemsgrupper i en lang rekke virksomheter tilhørende prosessindustrien. Det var 1. nestleder Trond Vegard Sæle som signerte avtalen på vegne av forbundet. Han understreker at Norske virksomheter i denne kraft- og ressurskrevende bransjen er langt framme når det gjelder klimavennlig produksjon, men at det fortsatt kan gjøres mer.

– Som det står i avtalen er flere norske bedrifter innen prosessindustrien allerede verdensledende på klima- og ressurseffektivitet. Men, skal vi nå målet om et lavutslippssamfunn i 2050, må utslippene reduseres ytterligere. Derfor er det viktig med en forpliktende avtale som denne, hvor vi kan strekke oss etter målene i fellesskap, sier Trond Vegard Sæle.

Klimapartnerskapsavtalen gjelder fra signeringsdatoen 9. januar, og løper ut 2030. Den skal følges opp av departementene, og det legges opp til at partene skal møtes tre til fire ganger i året. Partene skal

FAKTA

Prosessindustrien

Stor industri- og eksportnæring i Norge. Består av bedrifter som driver med blant annet metallutvinning, treforedling, kjemisk industri, sementproduksjon og mye annet. Kjent som en kraftkrevende bransje, og rensing av utslipp og gjenvinning av restenergi fra produksjonen er sentrale faktorer i miljøarbeidet.

Negotia har medlemsgrupper i en lang rekke bedrifter tilhørende prosessindustrien; eksempelvis Hydro Aluminium, Titania, Eramet Norway, Jotun og Heidelberg Materials Sement Norge.



AVTALEN I BOKS. Fra venstre: Klima- og miljøminister Andreas Bjelland Eriksen, Harald Solberg (Norsk Industri), næringsminister Cecilie Myrseth, Frode Alfheim (Styrke), Kine Asper Vistnes (Fellesforbundet), Elisabet Haugsbø (Tekna), Kjetil Lein (NITO) og Trond Vegard Sæle (Negotia).

oppdatere hverandre på handlinger som er gjennomført, resultater som er oppnådd siden forrige møte, og hva som trengs for å oppnå videre resultater.

– Vi trenger industriarbeidsplasser her i landet, og det er et mål at produksjonen både er ren og konkurransedyktig. Vi er stolte over å ha bidratt til å få på plass denne avtalen. Dette er et godt eksempel på at et velfungerende trepartssamarbeid mellom arbeidslivspartene og myndighetene, kan bidra til resultater som er til beste for alle, sier Sæle.

«Dette partnerskapet er en milepæl og viser at vi kan oppnå resultater sammen.»

Næringsminister Cecilie Myrseth

– Riktig priset elektrisitet

Vertskap for avtalesigneringen var som nevnt Dynea i Lillestrøm. Bedriften er en ledende leverandør av lim til trebearbeidende industri i Europa, med salg også til Asia, Afrika og Amerika. Trebearbeidende industri omfatter virksomheter som produserer sponplater, møbler, gulv, dører, vinduer, limtre og så videre. Administrerende direktør Tarje Braaten forteller at Dynea jobber aktivt med reduksjon av utslippene.

– Det meste av våre utslipp av CO_2 er fra produksjonen av damp, som gjøres dels fra elektrisitet og dels fra LNG – flytende naturgass. Mye overskuddsdamp selger vi videre til en nabobedrift som også trenger dette i sin produksjon. Vi jobber i tillegg med å ta ut energi fra varme strømmer ved hjelp av varmevekslere, og bruker dette til oppvarming av lokaler. Hele forskningssenteret vårt og den største fabrikken er varmet opp på denne måten, og her har vi i tillegg mange nye prosjekter på tegnebrettet.

Braaten ønsker klimapartnerskapsavtalen velkommen og sier at utslippene kan kuttes betydelig med de rette virkemidlene.

– Med tilgang på riktig priset elektrisitet kunne vi redusert LNG-forbruket dramatisk og dermed også CO_2-utslippet, sier Dynea-direktøren. ■

INFO

Reduserte utslipp og økt verdiskapning

Klimapartnerskapsavtalen for prosessindustrien definerer mål og virkemidler som nedenfor. (Listen og punktene er forkortet).

Industriens bidrag:

- Innen 2030 redusere klimagassutslippene med 55 prosent sammenlignet med 1990, samtidig som verdiskapingen øker.
- Være klimanøytrale innen 2050 samtidig som verdiskapingen øker.
- Gjennomføre tiltak for energieffektivisering og -gjenvinning. Følge opp forpliktelser i henhold til regjeringens handlingsplan for energieffektivisering og energikartleggingsforskriften.
- Overvåke og optimalisere forbruk av råvarer, øke resirkuleringsgraden og delta i relevante fora for å dele beste praksis.

Statens bidrag:

- Enighet mellom regjeringen og industrien om ny innretning av og forutsigbarhet i CO_2-kompensasjonsordningen.
- Grønn industrifinansiering (lansert sept. 2024) forvaltet av Innovasjon Norge.
- Tildelinger til virkemiddelapparatet som støtter opp under det grønne skiftet gjennom prosjektet Grønt industriløft.
- Regjeringen har gått inn for å innføre CBAM-forordningen i Norge med mål om å unngå karbonlekkasje og bidra til å stimulere andre land til å redusere sine utslipp.



I GODT SELSKAP. Trond Vegard Sæle, 1. nestleder i Negotia, signerer klimapartnerskapsavtalen sammen med to statsråder og partsrepresentanter for næringen.



BEDRE TIDER. – Det står mye bedre til i norsk økonomi nå. Det er nok litt rom for reallønnsvekst her, sa finansminister Jens Stoltenberg da han møtte YS i slutten av februar.

Rom for reallønnsvekst

Nylig tiltrådt finansminister Jens Stoltenberg ble tatt imot som en superstjerne da han gjestet den inntektspolitiske konferansen til YS i slutten av februar. Han sa til og med at det kunne være rom for reallønnsvekst i årets oppgjør.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Det med reallønnsvekst la finansministeren til med glimt i øyet, etter først å ha understreket at han ikke har noe med å blande seg inn i lønnsoppgjøret. – Det er det partenes ansvar å bli enige om, påpekte han.

– Arbeidstakerne må få sin del

Den inntektspolitiske konferansen marker starten på lønnsoppgjøret for YS og de tilsluttete forbundene, deriblant Negotia. YS-leder Hans-Erik Skjæggerud er klar på at lønna skal opp i år.

– Mange sliter på grunn av dyrtiden. Folk mangler ikke jobb, men lønna strekker ikke til. Derfor er det avgjørende at vi oppnår reallønnsvekst i årets mellomoppgjør, sier Skjæggerud.

Han framhever at lønnsomheten i industrien har økt kraftig de siste årene, samtidig som en stadig mindre andel av verdiskapingen går til lønn til arbeidstakerne.

– Bedriftseierne skal naturligvis ha sin del av kaka, men når kaka blir større må også arbeidstakerne få det de har krav på. Det hadde ikke blitt noen produktivitetsvekst uten de ansatte, sier YS-lederen.

Forventer lavere prisvekst

Etter flere år med en prisvekst høyere enn den gjennomsnittlige lønnsveksten, snudde det i fjor. Ifølge den foreløpige rapporten fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) som ble lagt fram 14. februar, økte prisene med 3,1 prosent i fjor mens årslønnsveksten for de største tariffområdene samlet ble på 5,3 prosent.

Det forventes også at prisveksten i tiden framover stabiliserer seg på et lavere nivå enn vi har sett de seneste årene. TBUs anslag er 2,5 prosent for 2025 mens Norges Bank og SSB opererer med henholdsvis 2,6 og 2,7.

SSB anslår i sin prognose fra desember en lønnvekst i 2025 på 4,3 prosent.

Skape og dele

Jens Stoltenberg brukte tid på framsnakke frontfagsmodellen og den norske modellen i sitt innlegg på konferansen; på samarbeidet mellom myndighetene og arbeidslivspartene og forholdet mellom å skape og dele. Han viste til at Norge skårer høyt på produktivitet og at lønnsulikhetene fortsatt er på et lavt nivå sammenliknet med andre land.

– Vi har klart å få prisstigningen kraftig ned, og det har gått fortere enn alle trodde. Det ser ut til at dyrtiden er på hell. Dette har skjedd uten kraftig økning i arbeidsledigheten, og jeg mener at frontfagsmodellen er grunnen til at dette har gått så bra, bemerket Stoltenberg.

Frontfaget betegner den konkurranseutsatte og eksporterende industrien, som alltid er først ute i de årlige lønnsforhandlingene. Disse starter mellom LO/YS og NHO midtveis i mars.

IA-enighet langt på overtid

12. februar signerte partene en ny avtale om inkluderende arbeidsliv (IA). – Jeg er glad for at vi er i havn med en ny avtale som sikrer syke arbeidstakere inntekt samtidig som vi jobber for å redusere sykefraværet, sier YS-leder Hans-Erik Skjæggerud.

Da arbeidslivspartene og myndighetene kom sammen i fjor høst for å utforme en ny IA-avtale, brøt forhandlingene sammen. Først 12. februar klarte de å bli enige. Den nye avtalen løper fram til 2028.

– Det er bra at NHO og LO til slutt valgte å lete etter noe de begge kunne gå videre med. YS har hele tiden ment at vi trenger en ny IA-avtale som gjør at vi kan fortsette arbeidet med å redusere sykefraværet og øke inkluderingen i arbeidslivet, sier Skjæggerud.

Han poengterer at man nå får ro rundt sykelønnsordningen og kan jobbe med å realisere selve innholdet i IA-avtalen.

– Vi ser fram til å få ny kunnskap og innsikt, og sammen med de andre partene i arbeidslivet utvikle og foreslå nye tiltak vi mener vil ha positiv effekt på målet om redusert sykefravær og økt inkludering i arbeidslivet.

YS-lederen understreker at IA-avtalen er viktig fordi den sikrer et forpliktende samarbeid om å redusere sykefraværet og øke inkluderingen i arbeidslivet. Dessuten at den legger til rette for løsninger som både ivaretar arbeidstakernes rettigheter og bidrar til et mer bærekraftig arbeidsliv.


Illustrasjon: AdobeStock

– Vi fastholder at full lønn ved sykdom gir trygghet og forutsigbarhet for alle, samtidig som det sikrer et rettferdig system for dem som trenger det mest. Nå må vi hente inn kunnskap om alle forhold som kan påvirke sykefraværet. Det gjelder også sykelønnsordningen, påpeker Hans-Erik Skjæggerud.

10 gode grunner til å velge Negotia:

1. Negotias oppgave er å sikre deg trygghet og innflytelse på arbeidsplassen.
2. Som medlem hos oss får du profesjonell rådgivning og personlig oppfølging knyttet til arbeidsforholdet ditt.
3. Du får fri juridisk bistand om du får problemer på jobben. (Gjelder fra tre måneders betalt medlemskap).
4. Som medlem har du mulighet til å bygge kompetanse gjennom våre kurs.
5. Du og kollegaene får hjelp og støtte i tillitsvalgtarbeidet og drift av medlemsklubben.
6. Vi gir økonomisk støtte til personlig videreutdanning.
7. Skulle du uforskyldt miste jobben, kan du få et arbeidslivsstipend fra Negotia.
8. Som medlem har du tilgang til gunstige bank- og forsikringsavtaler.
9. Negotia har en svært konkurransedyktig medlemskontingent sammenliknet med andre arbeidstakerorganisasjoner.
10. Negotia er tilsluttet Yrkesorganisasjonens Sentralforbund (YS). Alle YS forbundene er partipolitisk uavhengige.

Tradisjonsrik klubb holder koken

Hos malingsprodusenten Jotun i Sandefjord har det vært Negotia-klubb i 48 år. Med 160 medlemmer og et ambisiøst styre, er det all grunn til å la seg imponere. Magasinet fikk være med på medlemsmøte tidlig i februar.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

– Vi prøver å holde aktiviteten oppe, både når det gjelder medlemspleie og i kontakten med ledelsen. Og med dette medlemsmøtet ville vi teste noe nytt. Vi inviterte Negotia sentralt og HR til å gi oss litt informasjon, sier klubbleder Susanne Krister.

– Skjønte litt mer

Fra Negotias administrasjon stilte markedskonsulent Jan Olav Markussen og advokat Bjørg Anne Rynning. De orienterte om medlemsfordeler og tariffarbeid, og ga eksempler på saker forbundet hjelper medlemmer og tillitsvalgte med; spørsmål om arbeidstid, fleksitid, lønn, varsling, nedbemanning og annet.

Bedriftens HR-avdeling var representert ved HR Manager Relations, Kristine Kopperud, som gjennomgikk Jotuns arbeid med sykefravær og arbeidsmiljø.

– Det har kommet tilbakemeldinger om at dette informasjonsmøtet var interessant. En styrekollega sa det var veldig fint å møte Negotia gjennom folk fra organisasjonen sentralt. «Nå skjønte jeg litt mer hva vi er medlem i», sa han. Det synes jeg var en god respons å få, sier Susanne.

Arbeidsfordeling i styret

Hun tok over ledervervet i klubben for ett år siden. Rundt seg har hun et styre på hele 16 personer.

– Det skal sies at antallet på 16 er inkludert valgkomite og varaer. Men vi har tradisjon for å ha et stort klubbstyre, og grunnen er at vi ønsker å fordele arbeidet. Nå står vi for eksempel foran lønnsforhandlingene, og da er det noen av oss som jobber med forberedelse av dette i et lønnsutvalg. Tilsvarende er det noen som har ansvaret for andre saker vi har på dagsordenen i drøftinger og forhandlinger med ledelsen.

– Gjennom året er det mange saker vi diskuterer, blant annet om karriereutvikling, arbeidstid, pensjon og bilavtale. Dette er aktuelle forhold som har betydning for den enkeltes arbeidssituasjon og betingelser, sier klubblederen.

Ha det moro sammen

Susanne og den øvrige klubbledelsen er også opptatt av god medlemspleie, det å finne på ting utenom det jobbmessige som styrker samholdet.

– Jeg tror det er viktig å bare treffes og har det gøy sammen. I fjor høst arrangerte vi «Forræder» i Jahre-bygningen her i byen. Over 30 medlemmer ble med, og vi hadde det skikkelig gøy, så det skal vi gjenta til høsten. Og så jobber vi med å etablere en plattform for informasjonsutveksling mellom medlemmene, og kanskje gjør vi et rekrutteringsframstøt. ... Det er nok å stå i med, sier klubbleder Susanne Krister.



SATSER PÅ INFO. Medlemsmøte med bred informasjon i klubben hos Jotun. Fra venstre: Susanne Krister (klubbleder) Kristine Kopperud (Jotun HR) og Jan Olav Markussen og Bjørg Anne Rynning (Negotia).



GLAD I FOLK. – Jeg er veldig glad for det jeg har fått oppleve, det er så mange flotte mennesker i Negotia, både i organisasjons-apparatet og ikke minst i administrasjonen, sier Kari Høidalen.

En å regne med

14 år som leder for Økonomiforbundet og 38 år som medlem, tillitsvalgt og aktiv bidragsyter i Negotia. Den store innsatsen kvalifiserte til at forbundsstyret bestemte å tildele henne selveste hedersprisen.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Dama heter Kari Høidalen og er til daglig å finne som regnskapskonsulent hos Rising Regnskap i Telemarks-byen Skien. Men det er nok som mangeårig leder for Økonomiforbundet de fleste i Negotia kjenner henne. Økonomiforbundet organiserer ansatte på regnskapskontorer landet rundt, og har kollektiv tilslutning til Negotia med status som egen avdeling. Som leder for denne avdelingen gjennom 14 år har Kari vært «fast» deltaker på landsmøter, regionsmøter, tariffkonferanser og andre arrangementer i sentral og lokal regi oppigjennom. Kjent som et stødig organisasjonsmenneske og ei dame med tydelige meninger og reine ord for penga.

Fellesskapet først

«I en fagforening som Negotia trenger vi tillitsvalgte som forstår hva som binder folk sammen og hvilke verdier som er viktig å kjempe for. Vi trenger tillitsvalgte som står i rollen over tid, som er å regne med i både motgang og medgang, og som setter helheten og fellesskapet først. Og – denne dama har alt dette, og litt til». Dette sa forbundsleder Eirik Bornø da han sto for hederspristildelingen på landsmøtet i fjor høst. Selv er Kari akkurat passe beskjeden på vegne av sitt eget bidrag til organisasjonen, men stoltheten over å ha blitt hedret med Negotias høyeste utmerkelse prøver hun ikke å skjule.

– Du så litt forfjamsa ut der du gikk mellom bordene under festmiddagen, til stående applaus, mot scenen for å motta hedersbevisningen. Hva følte du da? For å bruke sportsspråket.

– Altså, sjøl da jeg hørte navnet mitt, trodde jeg ikke helt at det kunne stemme. Måtte spørre Eirik oppe på scenen der om det virkelig var riktig. Jeg hadde aldri trodd eller tenkt at jeg skulle få denne høythengende prisen. Det var virkelig en overraskelse, men bare sååå hyggelig, da. Og samtidig betyr det vel at jeg har gjort noe riktig i alle åra som tillitsvalgt og leder, som jeg også sa der og da. Det er ordentlig stas å få en sånn anerkjennelse for arbeidet man har lagt ned for fellesskapet, det må jeg si.

Menneskene bak tallene

Tilbake til hverdagen og utgangspunktet. For Kari Høidalen har arbeidslivet vært et liv med tall. Tre år på den gang Handelsskolen med økonomifaget i fokus, førte henne dit. Skjønt hun er faktisk utdannet agronom også, med «påbygning» i agroteknisk regnskapsføring. Som 22-åring flyttet hun fra hjembyen Skien til Tønsberg for å begynne på regnskapskontor. Seinere ble det Bø, Gvarv og etter hvert tilbake til Skien og Rising Regnskap hvor hun fortsatt jobber fulltid.

– Det er liksom regnskap som er greia i jobbsammenheng for deg. Men for å være ærlig så framstår du ikke akkurat som en typisk tallknusernerd …

– Nei, og det synes jeg det er bra at du sier. Jeg føler meg heller ikke sånn. Jeg vokste opp på et småbruk, og har faktisk jobbet et halvt år som fjøsavløser. Utover det det så har det blitt regnskap i jobben, men det blir feil å si at denne jobben bare er tall, for menneskene bak tallene er like viktig for meg. Som regnskapsfører har jeg et mangfold av mellomstore og mindre virksomheter som kunder. Det er snekkere, gravemaskinførere, frisører, bønder og mye annet.

– Det er moro å være den som hjelper til å holde orden på det økonomiske for dem – og det er moro å bli kjent med personene. Rett som det er stikker kunder innom kontoret, selv om det hverken er avtalt eller strengt tatt nødvendig. Et uanmeldt besøk bare for å hilse på og slå av en prat, fordi det passa sånn den dagen. Sånt liker jeg, jeg er glad i folk, sier Kari Høidalen.

Fag og fagforening

Glad i folk er garantert også en karakteristikk de mange i Negotia som har møtt Kari lett kan assosiere henne med; en som møter andre med et smil og et klart blikk, med en kvikk replikk og en latter som sitter løst, og som er åpen og inkluderende. Det er kanskje derfor hun også har trivdes så godt med å engasjere seg som tillitsvalgt.

FAKTA

Kari Høidalen (60)

Aktuell:
Ble tildelt Negotias hederspris på landsmøtet 2024.

- Medlem siden 1987.
- 14 år som leder for Økonomiforbundet (fram til 2024), som er en egen organisasjon med tilslutning til Negotia som avdeling.
- Før det 9 år som leder for Økonomiforbundet i Telemark
- Ansatt som regnskapskonsulent i Rising Regnskap i Skien
- Bosatt i Ulefoss. Samboer. Har en datter og en sønn.

«Jeg er ikke i tvil om at potensialet for økt oppslutning blant fagforeninger fortsatt er til stede. Det er vel ikke er noe mindre urettferdighet i arbeidslivet nå enn før? Det er ikke noe mindre stress, heller.»

– Hvordan ble du et organisasjonsmenneske?

– Bondelaget i Vestfold arrangerte det årlige skattekurset på båten til Kiel – det var i 1987, året etter at jeg begynte å jobbe. Der var det med flere fra Økonomiforbundet, som altså er en egen fagorganisasjon med tilslutning til Negotia som avdeling. Folka derfra benyttet anledningen til å rekruttere nye medlemmer, og jeg beit på og meldte meg inn.

– Jeg kan også nevne at jeg selv trengte hjelp en gang nokså tidlig i yrkeskarrieren. Da kom det en representant fra forbundet til arbeidsplassen min og ryddet opp i forhandlinger med ledelsen. Det var veldig flott å få direkte bistand på den måten, da var det lett å skjønne at kontingenten var verdt penga, sier Kari.

De første årene som organisert holdt hun en lav profil, men etter hvert ble det tillitsvalgtarbeid og lederverv i Økonomiforbundets avdeling Telemark. Møtet med styre og stell på sentralt nivå fenget. Det ene tok det andre, og i 2010 ble Kari Høidalen valgt til leder for hele Økonomiforbundet. Den rollen beholdt hun i hele 14 år inntil hun gikk av i 2024.

– 14 år på toppen er lenge, og det hele startet mange år før det også. Hva har vært drivkraften bak det store engasjementet?

– Økonomiforbundet driver både med fag og fagforening, noe jeg synes jeg er en spennende kombinasjon. Og så gir det energi å få til ting. Skal jeg peke på noen høydepunkter kan jeg nevne sertifiseringen vi bidro til å få på plass, utdanningsløpet som gir tittelen statsautorisert regnskapsfører. Dette var før min tid som leder sentralt, men mens jeg var leder av fylkeslaget i Telemark. En stor sak var også omorganiseringen vår for noen år siden hvor vi gikk fra fylkeslag til avdelinger, og der noen fylker ble slått sammen til større enheter. Dette har vært en vellykket endring.

– En annen ting jeg har lyst til å trekke fram er samlingene vi har i forkant av lønnsoppgjørene hvert år. Før kalte vi dem tillitsmanns-seminarer, og nå heter de avdelingsledersamlinger. Det er møteplasser hvor man kjenner på både solidaritet og kamplyst. Og så må jeg legge til at jeg er veldig stolt av fagkursene til Økonomiforbundet, sier Kari.

Kollegaer og venner

Som avdeling i Negotia er Økonomiforbundet en del av Region LKA – landsomfattende og konsernavdelinger. Kari sier hun ser tilbake på de årlige regionssamlingene som svært interessante og givende, både i form av møter med folk og behandling av saker.

– Regionen har vært et veldig bra møtested, fylt av gode og friske diskusjoner og hyggelig samvær. Jeg ser på dem jeg har møtt der og på andre arenaer i Negotia, som både organisasjonskollegaer og venner. Samarbeidet i regionen fikk også en ny giv da vi for fem-seks år siden etablerte et arbeidsutvalg som møttes minst to ganger i året i tillegg til selve regionsmøtet. Da ble det enda mer sving på sakene.

De andre arenaene handler om landsmøtene, tariffkonferansene, Negotiakonferansene og ellers diverse arrangementer sentralt og lokalt. Til sammen en lang rekke treffpunkter som fra nå av ikke vil poppe opp lenger.

– For en sosial person som deg, ble overgangen brå når du gikk av som leder for Økonomiforbundet?

– Ja, det kan jeg si veldig tydelig, at det ble det. Jeg kommer til å savne alt sammen, så ærlig skal jeg være. Men samtidig; det ble mange år på meg som leder og alt har jo sin tid. Jeg er veldig glad for det jeg har fått oppleve, det er så mange flotte mennesker i Negotia, både i organisasjonsapparatet og ikke minst i administrasjonen. Disse åra har gitt meg mye, altså.

– Den vriene veksten

En konstant utfordring i fagforeningenes verden er rekruttering av nye medlemmer. Målet om nå bredere ut med det glade budskap; tanken om fellesskap, samhold og solidaritet blant kollegaer. Konstruktiv dialog på arbeidsplassen med forankring i avtalte spilleregler, der ansatte og ledelse finner løsninger sammen. Det høres jo flott ut, men gir de blankpolerte verdiene gjenklang hos de uorganiserte? Hva med unge arbeidstakere for eksempel?

– Hva er din erfaring på rekrutteringsfeltet? Både Økonomiforbundet og Negotia ønsker seg jo medlemsvekst som monner.

– Min erfaring er vel omtrent som alle andres, tenker jeg. Det ikke er enkelt, og særlig vrient er det å nå gjennom hos de unge. De bytter jobb ofte og tror liksom de kan klare alt selv. Mange i hvert fall. Samtidig er jeg ikke i tvil om at potensialet for økt oppslutning blant fagforeninger fortsatt er til stede. Det er vel ikke er noe mindre urettferdighet i arbeidslivet nå enn før? Det er ikke noe mindre stress, heller. Til tross for alle nye teknologiske løsninger som kommer, så blir det jo ikke noe enklere eller mindre konfliktfylt.

– Ansatte vil trenge hjelp nå og i framtida, akkurat som jeg gjorde det den gangen for lenge siden. Å være organisert er litt som å forsikre jobben din. Skjer det noe, så er det noen som stiller opp for deg uten at det koster noe mer enn kontingenten du betaler.

– Men tiltakene, hva må gjøres for at folk skal se dette så tydelig at de melder seg inn?

– Vi bare må fortsette å jobbe på med det vi veit fungerer. Ikke grave oss ned i problemer og analyser. Tenke praktisk og rekruttere der vi har mulighet til å få medlemmer.

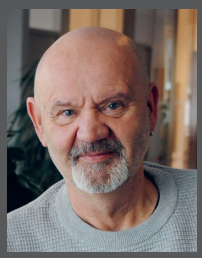
– Men heldigvis trenger ikke jeg å bekymre meg like mye over dette heretter. Det er tid for andre koster. Jeg bryr meg fortsatt, ikke misforstå, men fokuset mitt nå er heller hva jeg skal fylle fritida med privat. Kanskje jeg skal bli med i Bygdekvinnelaget her hjemme i Ulefoss ... Det høres koselig ut det, avslutter Kari Høidalen, med en lun humring i stemmen. ■



OVERVELDET. – Sjøl da jeg hørte navnet mitt, trodde jeg ikke helt at det kunne stemme ... Kari Høidalen mottar hedersprisen av forbundsleder Eirik Bornø på landsmøtet november 2024.

TRE OM KARI:

Rune Martinsen



Generalsekretær i Økonomiforbundet

Jeg har kjent Kari omtrent en mannsalder, fra min jobb først i Negotia og deretter ti år i Økonomiforbundet. Som organisasjonsmenneske er hun strukturert, initiativrik og har en god forståelse for hvordan ulike deler av organisasjonen henger sammen. Hun trives med å skape gode prosesser, legge til rette for gode arbeidsmetoder og bidra til et positivt arbeidsmiljø.

Gjennom sitt alltid gode humør sprer Kari mye positiv energi til de rundt seg. Hun er aktiv og engasjert og har meninger i diskusjoner som folk lytter til. Hun er rettferdig, jordnær og en tvers igjennom etterrettelig person og representant for organisasjonen.

En skikkelig velfortjent hederpris!

Hilde Vassend



Kollega i Rising Regnskap

Jeg har jobbet med Kari i snart 16 år og vi har alltid en hyggelig prat hver morgen når vi møtes. Kari er alltid først på jobb, hun er veldig glad i jobben sin, pliktoppfyllende og ivrig etter å få med seg alt nytt og levere regnskap innen fristene.

Kari er også en humørspreder som er viktig for oss og miljøet her i Rising Regnskap. Hun bryr seg om hvordan andre har det, og er en god samtalepartner om både jobb og andre forhold. En ekte, ærlig og helstøpt person det er både morsomt og trygt å ha rundt seg.

Det var kjempemoro at hun fikk Negotias hederspris, velfortjent etter 16 år i styret og 14 av dem som leder.

Caroline Høydalen Omtvedt



Datter

Mammaen min er ei helt fantastisk dame med mye omsorg og hun er alltid der for oss som er rundt ho, både familie og venner. Mamma har lært meg at det er viktig å stå på for rettferdighet, være løsningsorientert, positiv og smile til de rundt seg. Hun har inspirert meg til å være engasjert og til å selv bidra i foreningsarbeid.

For meg virker det som hun alltid har vært ei engasjert dame og hun har mange års erfaring når det kommer til fagforeningsarbeid, og jeg er stolt av jobben hun har gjort for Økonomiforbundet og Negotia de siste årene.

Jeg syns det er ordentlig stas med hedersprisen hun fikk under landsmøtet.


Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Alt om Permittering

Har det tidligere vært snakk om permittering der du jobber, eller mistenker du at permittering er like rundt hjørnet? I denne artikkelen finner du det du trenger å vite om reglene som gjelder for permittering.

TEKST: MARIANNE RØRVIK, ADVOKAT I ARBEIDSLIVSAVDELINGEN, NEGOTIA

Hva er permittering?

Vi ser at begrepene *permittering* og *permisjon* ofte forveksles.

Permisjon er noe man kan få innvilget når man som arbeidstaker har behov for fri fra arbeidet i en periode. Eksempler kan være foreldrepermisjon eller studiepermisjon.

Permittering er noe arbeidsgivere kan beslutte når de er nødt til å innskrenke eller stanse driften i virksomheten en stund. Permittering innebærer at du som arbeidstaker midlertidig fritas fra arbeidsplikt, mens arbeidsgiveren din midlertidig fritas fra lønnsplikt.

Har dere tariffavtale?

Permittering er i liten grad lovregulert og baserer seg på reglene i en rekke tariffavtaler.

Hvorvidt du er omfattet av en tariffavtale får blant annet betydning for arbeidsgivers saksbehandlingsplikter, hvilke regler arbeidsgiver må følge når de skal velge ut hvilke ansatte som skal permitteres og for tvistemulighetene dine.

I hovedavtalene med NHO og Virke er permittering regulert i kapittel 7, mens du i hovedavtalen med Spekter finner regler om permittering i kapittel 5.

Når kan arbeidsgiver permittere?

Arbeidsgiver må ha saklig grunn for å kunne permittere. Eksempler på tilfeller der det kan være saklig grunn for å permittere, er ved ordremangel eller hvis det er nødvendig med raske kostnadsreduksjoner. Omstendighetene som gjør det nødvendig å permittere må være knyttet til bedriften, ikke til den ansatte.

Behovet må være midlertidig. Hvis arbeidsgiver i realiteten ser at det ikke er lys i enden av tunnelen, må arbeidsgiver i stedet gå til oppsigelse.

I bedrifter med tariffavtale skal arbeidsgiver drøfte med de tillitsvalgte før

«Arbeidsgiver må gi 14 dagers skriftlig varsel før permittering kan iverksettes. I varslingsperioden jobber du og mottar lønn som vanlig.»

arbeidsgiver bestemmer at permittering skal gjennomføres. Både årsak, utvelgelse av ansatte og eventuell varighet for permittering skal drøftes. Det samme gjelder i bedrifter med minst 50 ansatte, se arbeidsmiljøloven § 8-2. Det er uansett ryddig å drøfte mulig permittering med ansattrepresentanter, selv om man er færre ansatte enn 50.

Hvem skal permitteres?

Også selve utvelgelsen av hvilke ansatte som skal permitteres må være saklig. For virksomheter med tariffavtale, skal ansiennitetsprinsippet legges til grunn som et utgangspunkt. Med andre ord: «Sist inn, først ut».

Også andre kriterier kan spille inn, og ansiennitetsprinsippet kan fravikes hvis arbeidsgiver har saklig grunn til det. Saklig grunn kan for eksempel være at det trengs en bestemt form for kompetanse for å få hjulene i bedriften til å gå rundt. Sosiale forhold hos den enkelte arbeidstaker kan også spille inn i helhetsvurderingen.

Hvis det ikke er tariffavtale i bedriften din, har arbeidsgiver større adgang til å legge vekt på andre forhold enn ansiennitet.

Hvor raskt kan permitteringen skje?

Arbeidsgiver må gi 14 dagers skriftlig varsel før permittering kan iverksettes. I varslingsperioden jobber du og mottar lønn som vanlig. Det finnes et snevert unntak for alvorlige, uforutsette hendelser: Da trenger arbeidsgiver bare å varsle med 2 dagers frist.

Varselet skal, hvis mulig, inneholde permitteringens sannsynlige lengde.

Hva har jeg krav på av penger?

Når permitteringen trer i kraft, har du krav på vanlig lønn de første 15 virkedagene. Dette kalles for arbeidsgiverperiode 1.

NB: Ved delvis permittering må timene den ansatte er permittert legges sammen til totalt 15 arbeidsdager. Er du for eksempel 50 prosent permittert, kan arbeidsgiverperiode 1 dermed vare i 30 arbeidsdager.

Når arbeidsgiverperiode 1 har løpt ut, kan du ha krav på dagpenger i inntil 26 uker i løpet av en periode på 18 måneder. NAV regner ut hvor mye du kan få i dagpenger basert på hva du har hatt i inntekt de siste 12 månedene, eller i gjennomsnitt de siste 36 månedene. NAV velger det alternativet som er best for deg. Du kan få 62,4 prosent av den tidligere inntekten din opp til 744 168 kroner (6G).

Når du får dagpenger, trekker NAV en egenandel. Egenandelen tilsvarer tre dager med dagpenger. Negotia kan dekke deler av egenandelen for deg.

Hvor lenge kan jeg være permittert?

Det følger av Negotias tariffavtaler at man normalt kan være permittert i inntil 6 måneder. Som nevnt tidligere, får man heller ikke dagpenger i mer enn 26 uker i løpet av en periode på 18 måneder.

Arbeidsgiver må fortløpende vurdere om vilkårene for permittering fortsatt er oppfylt. Er de ikke det, må arbeidsgiver enten hente arbeidstaker tilbake i arbeid eller gå til oppsigelse.

Kan jeg kalles tilbake på jobb?

Ja, og du må være forberedt på å kunne bli kalt tilbake på kort varsel (1–2 dager).

Hvor mye kan jeg jobbe?

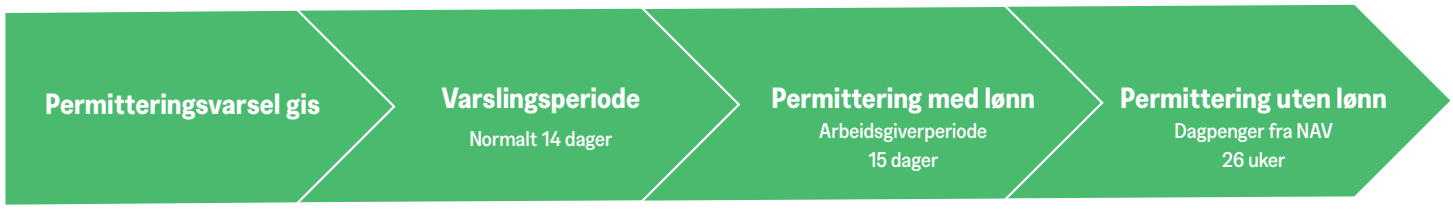
For å kunne få dagpenger fra NAV, må du være minst 50 prosent permittert. Jobber du mer enn dette, mister du retten til dagpenger fra NAV og må søke på nytt dersom du senere blir minst 50 prosent permittert igjen.

Jobber du mer enn seks uker sammenhengende, vil det utløse en ny permitteringsperiode: Ønsker arbeidsgiver å permittere deg igjen etter dette, må arbeidsgiver på nytt drøfte med tillitsvalgte, sende nytt permitteringsvarsel, betale lønn i arbeidsgiverperioden osv. Du må i så fall også søke om dagpenger fra NAV på nytt.

Kan jeg ta meg annet arbeid?

Ja, som det klare utgangspunkt kan du det. Vær likevel obs på lojalitetsproblematikk overfor arbeidsgiveren din, og sjekk om du har en klausul i arbeidsavtalen din som begrenser mulighetene dine til å ta arbeid for konkurrerende virksomheter etter at du har sluttet.

Domstolene har kommet til at når en bedrift ikke klarer å sysselsette en arbeidstaker, kan det bare i helt spesielle tilfeller være adgang til å begrense arbeidstakerens mulighet til å redusere sitt eget økonomiske tap eller det offentliges ▶



Figur som viser standard permitteringsløp

utgifter som følge av permitteringen. Det skal altså mye til før arbeidsgiver kan nekte deg å ta annet midlertidig arbeid.

Det kan uansett være ryddig å si fra til arbeidsgiver i forkant av at du starter opp hos en midlertidig arbeidsgiver. Husk også på å sørge for at «ny» arbeidsgiver er klar over at du kan måtte returnere til din opprinnelige jobb på kort varsel.

Hva gjelder for oppsigelse?

Reglene for oppsigelse under permittering avhenger av om du blir oppsagt eller om du selv sier opp.

Hvis du blir sagt opp, har du ordinær oppsigelsestid etter arbeidsavtalen/arbeidsmiljøloven. Du må i utgangspunktet jobbe ut oppsigelsestiden, og hvis det ikke finnes arbeid, må arbeidsgiver uansett betale deg lønn.

Sier du opp selv etter at arbeidsgiverperioden er over, kan du gjøre dette med 14 dagers oppsigelsesfrist. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 15-3 (9) og gjelder også hvis du er delvis permittert. Du har i utgangspunktet krav på full lønn i oppsigelsestiden, men bare hvis det finnes arbeid du kan utføre.

Hvis du er omfattet av hovedavtalene med NHO eller Spekter og har fått deg ny jobb, er du ikke pliktig til å returnere til jobb i oppsigelsestiden hvis den nye arbeidsavtalen din er til hinder for det. I så fall har «gammel» arbeidsgiver heller ikke plikt til å betale lønn ut oppsigelsestiden. Etter de samme hovedavtalene gjelder også at hvis du er permittert utover 3 måneder og inntil videre, og sier opp for å gå over i annet arbeid, så kan du fratre uten oppsigelsesfrist.

Kan jeg permitteres hvis jeg er sykmeldt?

Ja. Hvis du er 100 prosent sykmeldt får du fortsatt sykepenger fra NAV, maksimalt 6 ganger grunnbeløpet i folketrygden. Hvis du fremdeles er permittert når du blir friskmeldt, får du som hovedregel lønn fra arbeidsgiveren din de første 15 dagene (arbeidsgiverperiode 1). Etter dette kan du ha rett til dagpenger.

Hvis du er delvis sykmeldt, kan du bli permittert fra den delen av jobben som du ikke er sykmeldt fra. Etter at arbeidsgiveren din har betalt deg lønn i 15 dager, kan du ha rett til dagpenger for den delen du ikke er sykmeldt, forutsatt at du er 50 prosent sykmeldt eller mindre.

Hvis du blir sykmeldt etter at permitteringen er iverksatt, så vil du kunne ha rett på sykepenger fra NAV. Du får det samme utbetalt per dag i sykepenger som du får utbetalt i dagpenger.

Hva gjelder for ferie?

Du har rett til å avvikle ferie selv om du er blitt permittert, og allerede planlagt ferie skal avvikles – med mindre du og arbeidsgiver blir enige om noe annet. Arbeidsgiver kan også pålegge deg å ta ferie, innenfor rammen av ferieloven.

Ferie teller ikke med som permitteringstid.

Kan kollegaer jobbe overtid?

Som det klare utgangspunkt: Nei. Hvis arbeidstakere som ikke er permittert jobber overtid, kan det tyde på at det finnes arbeid for flere, og da kan det være slik at vilkårene for permittering ikke er oppfylt.

Unntak kan tenkes hvis det oppstår alvorlige, tidsavgrensede hendelser som bedriften umiddelbart er nødt til å håndtere. Hvis datasystemet blir hacket, må for eksempel kanskje IT-ansvarlig jobbe overtid den dagen for å minimere skader og rette feil.

Tillitsvalgte bør ha tett dialog med ledelsen ved eventuell bruk av overtid i perioder med permittering.

Jeg er uenig i permitteringen av meg – hva nå?

Hvis du har tillitsvalgte på din arbeidsplass, så ta en prat med dem. Du kan naturligvis også ta kontakt direkte med lederen din.

Hvis du trenger hjelp til å få vurdert saken din, så kontakt gjerne arbeidslivsavdelingen hos Negotia. Da vil vi bistå deg med å få oversikt over hvilke rettigheter du har, og hva du bør gjøre. ■



Marianne Rørvik, advokat i arbeidslivsavdelingen, Negotia

TIPS

Hva kan du gjøre ved permittering?

Tips til deg som er tillitsvalgt:

- Du har krav på informasjon tidlig
- Deretter kan du kreve drøftelsesmøte(r)
- Skriv uenighetsprotokoll ved behov
- Du kan peke medlemmer ut av permitteringsliste, men ikke inn
- Avklar praktiske problemstillinger i forkant (firmabil osv.)
- Ha god dialog med medlemmene
- Kontakt Negotia ved behov

Tips til deg som er medlem:

- Snakk med din tillitsvalgte
- Ta tidlig kontakt med NAV
- Kontakt Negotia ved behov
- Husk at Negotia kan dekke deler av egenandelen for dagpenger

Fordel

Benytt deg av gode avtaler



Nion

Når hverdagen føles overveldende kan Nion hjelpe deg med samtaleterapi og psykologisk rådgivning til deg som er YS-medlem og din nærmeste familie.

Les mer:

Color Line

Enda bedre avtale med Color Line for YS-medlemmer. Rabatten er økt til 12 % på båtreise. I tillegg kan klubber/lag bestille konferanse om bord til veldig god pris.

Les mer:





Teleoutlet

Som en del av YS-fellesskapet får du **10 % rabatt** på alle våre produkter, fra førsteklasses brukte iPhones til tilbehør som dekker ethvert behov (unntatt originalt Apple tilbehør). Og ikke nok med det – vi jobber kontinuerlig for å sikre at YS-medlemmer får tilgang til spesialtilbud og eksklusive produkter før alle andre.

Bruk koden **YSFORDEL** i kassen.

Les mer:


Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Hurtigguide til leiemarkedet

Å være leietaker er ikke alltid enkelt. Særlig unge studenter er utsatt, siden mange må sikre seg bolig under stort tidspress etter at studieplassen er bekreftet. Kombinasjonen av begrenset livserfaring og knappe tidsfrister gjør at flere havner i vanskelige situasjoner. La oss se nærmere på noen av disse.

TEKST: EIRINN LANDGREN,
ADVOKAT LEGAL24 ADVOKATFIRMA

Bindingstid

En klassisk fallgruve er å akseptere husleiekontrakter med bindingstid uten å forstå konsekvensene fullt ut. Husleieloven § 9-6 gir partene frihet til å avtale oppsigelsestidens lengde. Etter husleieloven § 9-6 kan partene fritt avtale lengden på oppsigelsestiden. Det er nokså vanlig å inngå leieavtale som ikke kan sies opp de første ni månedene, og deretter kan sies opp med tre måneders varsel. Dette låser i realiteten leietaker til boligen i ett år. Verken ny kjæreste å flytte inn hos, eller mistrivsel med studiene, kan endre dette – avtalen er bindende.

Det er likevel viktig å være klar over utleiers tapsbegrensningsplikt. Utleier må aktivt forsøke å finne nye leietakere hvis den nåværende flytter ut. Dersom utleier forholder seg passiv over lengre tid, bør ikke leietaker uten videre godta utleiers krav.

En praktisk løsning er at mange utleiere lar leietaker selv finne en ny beboer – et tilbud som absolutt bør vurderes.

Ulovlige ytelser

Visste du at mange vanlige gebyrer faktisk er ulovlige? Fakturagebyr, gebyr for røyking, kostnader til vann og renovasjon, strøm utover eget forbruk, kabel-TV og internett. Dette er alle eksempler på ulovlige ytelser etter husleieloven § 3-7. Eksemplene er hentet fra Husleietvistutvalget, og leietaker har da fått refundert utbetalingene sine, med tillegg av forsinkelsesrente fra den dag beløpet ble innbetalt. Med dagens forsinkelsesrente på 12,5 prosent kan dette bli betydelige summer, særlig hvis du har betalt slike gebyrer over lengre tid.

«En klassisk feil er å sette depositumet direkte inn på utleiers private konto istedenfor en lovpålagt depositumskonto i bank.»

Depositum – viktigere enn du tror

Depositum kan virke som en teknisk formalitet, men når beløpet kan være opptil seks måneders leie – ofte lånt av foreldre - blir det straks mer betydningsfullt. En klassisk feil er å sette depositumet direkte inn på utleiers private konto istedenfor en lovpålagt depositumskonto i bank. Med pengene på egen konto får utleier full kontroll, noe som kan skape store problemer når leieforholdet avsluttes.

La oss se på fordelene med en formell depositumskonto. Husleieloven § 3-5 sjette ledd gir leietaker en viktig sikkerhet: Når du krever depositumet tilbake, må banken varsle utleier. Utleier har da fem uker på å dokumentere manglende husleie, eller ta ut rettslige skritt. Uten slik dokumentasjon må banken utbetale depositumet til leietaker. Dette er særlig nyttig ved mindre uenigheter, som for eksempel om sluttvask, eller mindre skader på boligen. De færreste utleiere vil ta bryet med en tvist for småbeløp.

Ved utflytting

Utflytting er ofte kilde til konflikter. Et godt råd er å reparere eventuelle skader før du forlater boligen. Dette forebygger senere uenigheter om kostnader ved utbedring, da enkelte utleiere kan være fristet til å presentere unødvendig dyre pristilbud i etterkant. Ved å ordne opp før du drar, unngår du kostbare diskusjoner senere.

En grundig utvask kan fort bli et stridstema, men dette kan enkelt forebygges. Nøkkelen er å gjennomføre en felles befaring av boligen med utleier. Risikoen for å få en klage på utvask er størst når utleier går gjennom skuffer og skap på egenhånd. Ved å gå gjennom boligen sammen, og få utleiers signatur på en utflyttingsprotokoll, sikrer du deg mot senere overraskelser.

Husleietvistutvalget

Møter du urimelige krav fra utleier? Da holder det å si tydelig fra at du er uenig – ballen ligger da hos utleier. Har du derimot selv et krav mot utleier, kan Husleietvistutvalget være løsningen. For 255 kroner kan du få behandlet saken din, og resultatet blir en bindende avgjørelse, med mindre den ankes til tingretten. Avgjørelsen kan brukes direkte hos namsfogden for å drive inn pengene dine, om det skulle bli nødvendig.

Hos Legal24 Advokatfirma står vi klare til å hjelpe deg med både rådgivning og konflikthåndtering i husleiesaker. Vi tilbyr en uforpliktende førstesamtale der vi kan vurdere din sak og diskutere mulige løsninger. Ta gjerne kontakt for å høre hvordan vi kan bistå deg. ■



Eirinn Landgren, advokat
Legal24 Advokatfirma

INFO

MEDLEMSFORDEL

Negotias medlemmer har tilgang til privatrettslig førstehjelp gjennom avtalen med Legal24 Advokatfirma. Tjenesten innebærer en gratis første vurdering av en privatrettslig sak. Blir det aktuelt å gå videre, får medlemmer bistand til redusert pris. Les mer om denne medlemsfordelen på negotia.no

Årsmøte med teambuilding

Negotia avdeling Buskerud gjennomførte årsmøte 7. og 8. februar på Soria Moria Hotell i Oslo. Denne gangen inviterte vi til et utvidet opplegg med sosial aktivitet i tillegg til det formelle.



Samlet til engasjerende Forråder-spill i stemningsfulle omgivelser.

30 medlemmer ble med, og det er et antall vi er fornøyd med. Vi møttes fredag ettermiddag for å spille «Forråder», en teambuildingsaktivitet inspirert av programmet «Forræder» på TV2. Veldig moro og en bra måte å bli kjent på!

Lørdag holdt vi det tradisjonelle årsmøtet med godkjenning av årsberetning og økonomi og gjennomføring av valg. Forbundets 1. nestleder Trond Vegard Sæle var med og informerte om utredningene om mulig sammenslåing av Negotia og Delta, og om arbeidet med organisasjonsendringer. Han demonstrerte også det nye valgsystemet – preferansevalg – som ble vedtatt på landsmøtet i fjor. Vi kjørte en test i forbindelse med valg av delegater til regionmøtet. Veldig praktisk, enkelt og en rettferdig måte å gjennomføre valg på.

Vi i Negotia Buskerud vil absolutt anbefale andre Negotia-avdelinger å gjøre noe ekstra ut av årsmøtene. Det gjør at flere møter opp og det styrker samholdet.

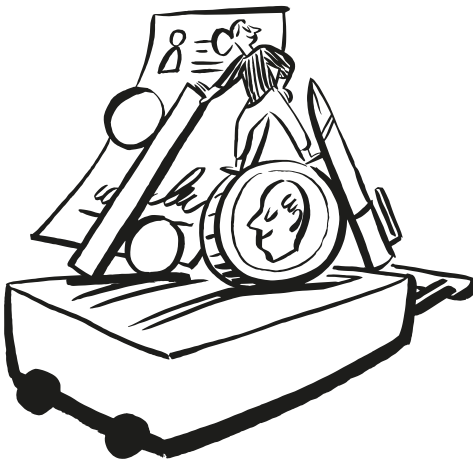
Ingrid Thomasgård
leder i Negotia avd. Buskerud

FAKTA

Februar og mars er månedene for årsmøter i Negotias avdelinger. Det er i alt 34 avdelinger. Mange gjør som Buskerud og kombinerer årsmøtet med medlemspleie.

Behold medlemskapet uten avbrudd

Selv om du står uten jobb en periode, både kan og bør du opprettholde medlemskapet i Negotia. Det gir deg rettigheter og fordeler du kan trenge.



negotia

Nytt arbeidsforhold. Vi yter bistand ved inngåelse av ny arbeidsavtale.

Egenandel for dagpenger. Ved permittering eller uforskyldt oppsigelse, dekker Negotia de tre virkedagene du ikke får støtte fra det offentlige, med inntil 550 kroner per dag.

Kontingentfritak. Ved arbeidsledighet kan du søke om fritak fra medlemskontingenten.

Arbeidsledighetsstipend. Blir du uforskyldt arbeidsledig kan du søke om dette stipendet på inntil 20.000 kroner.

Jobbsøknad og CV. Vi tilbyr gratis kvalitetskontroll av jobbsøknad og hjelp til utarbeidelse av CV.

Ingen karantenetid. Når medlemskapet videreføres uten opphold har du alltid fulle rettigheter til råd og bistand.

Kontaktopplysninger. Sørg for å melde fra om endringer i medlemskapet. Kontaktopplysningene holder du selv oppdatert på «Min side».

Midlene til lokal aktivitet fordelt

Tidlig i februar var årets fordeling av 3-prosentmidlene klar. Fasiten er at drøyt 3,3 millioner kroner skal brukes til oppbyggelig aktivitet i lokalapparatet i 2025.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

«3-prosenten» er en vedtektsfestet ordning i Negotia. Som navnet tilsier utgjør den en pott på tre prosent av total årlig medlemskontingent som betales inn til forbundet.

Både klubber, avdelinger og regioner kan søke om støtte. Og det er kamp om beinet.

– Som vanlig er det stor rift om disse midlene, og det søkes samlet sett om langt mer enn det som kan tildeles. Derfor må det gjøres kutt i beløpene til stort sett alle som har søkt, sier utviklingskonsulent Unni Sundland i Organisasjons- og kompetanseavdelingen (OK).

Hun forteller at det i år er gitt tildeling til 181 klubber og 19 lokalavdelinger. Blant aktivitetene det legges opp til er kombinasjonen av sosialt arrangement med et faglig innslag en gjenganger. Tildelingene behandles av OK-avdelingen og forbundsledelsen.

– Det søkes om støtte til for eksempel årsmøte utvidet med middag, sommerutflukt, pizzakveld, båttur og annen medlemspleie. Selv om det ikke er et krav at det skal være faglige innslag på arrangementene, er det mange som har med dette, og det teller positivt, sier Sundland og føyer til:

– Den store interessen tilsier at tillitsvalgte og medlemmene i de lokale organisasjonsleddene ønsker å samles til aktiviteter som ikke bare har med jobben og arbeidsplassen å gjøre. Jeg tror dette er viktig for styrking av fellesskapet.



Utviklingskonsulent Unni Sundland og markedskonsulent Jan Olav Markussen melder at 3-prosentmidlene for 2025 er fordelt, og at det som vanlig var kamp om beinet.

Tildeling av midler fra 3-prosentordningen skjer én gang per år, og søknadsfristen er 10. desember.

Med våren kommer regionsmøtene

April er måneden for de faste regionsmøtene i Negotia. Arrangementene samler totalt om lag 250 tillitsvalgte til diskusjon om aktuelle organisasjonssaker.



TREFFPUNKT. De årlige regionsmøtene er viktige treffpunkter Negotia. Her fra møtet til regionene Oslo og Øst i 2024. Foto: Terje Bergersen

Det er i alt sju regioner i Negotia. Seks av dem dekker lokalavdelingene i hver sine geografiske områder – Oslo, Sør, Øst, Vest, Midt og Nord. Den siste har betegnelsen Landsomfattende- og konsernavdelinger, med forkortelsen LKA. Deltakerne på møtene representerer medlemsklubber og lokalavdelinger i hver sine områder.

En av sakene på årets møter er spørsmålet om mulig sammenslåing mellom Negotia og YS-forbundet Delta. Utredninger ble satt i gang fra årsskiftet, etter vedtak fra landsmøtet i november i fjor. Orientering fra forbundsstyret om status i prosjektet vil bli gitt på regionsmøtene.

Andre saker på dagsordenen blir blant annet orientering så langt om årets lønnsoppgjør, temaforedrag fra Negotia Ung og eventuelle egne temaer for de enkelte regionene.

Regionene Sør, Vest, Nord og Oslo/Øst (felles møte) holder sine møter helgen 5. og 6. april, mens Midt og LKA venter til etter påske 25. og 26. april.

Nordisk konferanse om kunstig intelligens

Kunstig intelligens (KI) har omgitt oss i flere tiår. Men det er de seneste årene det virkelig har tatt av. Hva gjør dette med samfunnet – og ikke minst jobbene våre?

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

De høyst reelle virkningene og spørsmålene knyttet til kunstig intelligens sto på programmet på en dagskonferanse i Oslo midt i februar. Arrangementet var et samarbeid mellom Finansforbundet, NITO og Negotia, og deltakerne var 150 representanter fra norske og nordiske fagforeninger.

Inga Strümke var først ute blant innlederne på konferansen. Hun er professor og forsker innen KI-relaterte spørsmål ved NTNU i Trondheim, og velkjent fra norske medier. Strümke tok forsamlingen med på en reise fra den kunstige intelligensens spede begynnelse på 1950 og 60-tallet og fram til den eksplosive utviklingens som har skjedd de seneste årene. KI omgir oss i dag gjennom chatbot-er, stadig mer avansere språkmodeller, analyseverktøy og veldig mye annet.

For fagforeninger er hva KI gjør med jobbene våre et naturlig spørsmål. Negotias forbundsleder Eirik Bornø, som også deltok på konferansen, poengterer at det er viktig å være på ballen og påvirke på alle nivåer.

– Med kunstig intelligens, som med all annen utvikling, kan vi ikke vite nøyaktig hvilke virkninger det vil ha. Det som derimot er sikkert, er at vi som fagforeninger må være på ballen og påvirke der ting skjer. Ikke minst er de etiske og personvernmessige spørsmålene viktig.



Innledere på den nordiske KI-konferansen, Inga Strümke (midten) og Craig Gent. Heidi Bang, politisk rådgiver i Negotia, var konferansier. Foto: Terje Bergersen

– Jeg tror vi kommer til å oppleve mange omstillinger i næringslivet i årene framover på grunn av kunstig intelligens. Samtidig har historien vist at med ny teknologi kommer også nye næringer og nye jobber. Det perspektivet er også viktig å ha med, sier Bornø.

På konferansen ble det også gjennomført workshops og presentert eksempler på KI-relatert arbeid som pågår i de forskjellige nordiske forbundene.

YS etterlyser system for realkompetanse

Midtveis i januar la Kompetansereformutvalget fram sin rapport om livslang læring. YS mener det haster med å få på plass et helhetlig system for realkompetanse.

Rapporten fra Kompetanseutvalget viser et arbeidsliv som står ved et veiskille: Uten handling nå, vil konsekvensene bli store. Med en aldrende befolkning og økende krav til kompetanse, går regnestykket for framtidens arbeidsliv rett og slett ikke opp.

YS er fornøyd med at flere av deres forslag har fått gjennomslag i rapporten, men at de mange dissensene viser at enigheten som trengs for å lykkes fortsatt mangler.

– Arbeidslivet trenger fleksible løsninger som fungerer for alle – på hver enkelt arbeidsplass og i alle sektorer. Dette krever både politisk handling og at alle aktører tar ansvar, sier medlem av Kompetansereformutvalget og nestleder i YS, Lizzie Ruud Thorkildsen.

Hun ønsker et helhetlig system for realkompetanse; et nasjonalt system som verdsetter og dokumenterer realkompetanse.

– Dette vil sikre rettferdig vurdering uavhengig av geografisk tilhørighet, og gi både arbeidstakere og arbeidsgivere den forutsigbarheten de trenger for å lykkes i et omstillingsdyktig arbeidsliv, mener YS-nestlederen.



Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Nyansatt i Negotias administrasjon

Tuva Kantardjiev Wettland (36) er ansatt i Negotias administrasjon som leder for Organisasjons- og kompetanseavdelingen (OK). Hun tiltrådte stillingen 2. januar.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN



– Fagforeningsarbeid og ansattes muligheter til å påvirke på arbeidsplassene er noe som virkelig opptar meg, og som jeg nå får jobbe mer med her i Negotia, sier Tuva Kantardjiev Wettland.

Før hun begynte i Negotia var Tuva ansatt i Rederiforbundet, med fagansvar innen kompetanse, utdanning, rekruttering og mangfold. Hun har tidligere blant annet jobbet mange år i Kunnskapsdepartementet. Arbeidsområdene i departementet var videregående skole, fagskole og kompetansepolitikk. Hun var også med på å etablere 22. juli-senteret som et nasjonalt minne- og læringssenter som formidler kunnskap om terrorangrepet i regjeringskvartalet og på Utøya 22. juli 2011.

Tuva er utdannet siviløkonom fra Høgskolen i Oslo og Akershus (nå OsloMet), med spesialisering innen organisasjon og ledelse.

– I studietiden ble jeg tillitsvalgt og fikk to år på heltid, et som studentleder ved Høgskolen og et i arbeidsutvalget i Norsk Studentorganisasjon. I disse rollene reiste jeg blant annet land og strand rundt og holdt kurs for studenter. Jeg var også hovedtillitsvalgt for Norsk Tjenestemannslag da jeg jobbet i Kunnskapsdepartementet. Fagforeningsarbeid og ansattes muligheter til å påvirke på arbeidsplassene er noe som virkelig opptar meg, og som jeg nå får jobbe mer med her i Negotia.

OK-avdelingen har ansvar for opplæring, oppfølging av lokalapparatet, tilrettelegging av konferanser og en del av rekrutteringen i Negotia. Akkurat nå går det for fullt i avdelingen med kurs, forberedelse av fag- og tariffkonferansen, vårens regionsmøter og diverse feltarbeid.

– Det er hektiske dager, men det er jo sånn det skal være. Mye å lære og bli kjent med for meg sånn i starten, både om arbeidsområder, struktur, rutiner og mennesker. Jeg synes det er en fryd å komme på jobb her i Negotia. Jeg ser kollegaer som er glade i hverandre og har bra samhold, og gleder meg til fortsettelsen, sier den nye OK-lederen.

Bestill Negotia-materiell



Trenger du materiell og strøartikler til profileringsarbeid og rekruttering av nye medlemmer til Negotia-klubben?

Scann QR-koden og fyll deretter inn e-postadressen din. Da sendes et skjema til deg på e-post hvor du kan bestille det du ønsker.

SPØR OSS

Negotias rådgivere og advokater svarer

Send ditt spørsmål til arbeidsliv@negotia.no

Bidragsytere til denne utgaven av «Spør oss»:



Kristoffer Lien Heitmann, advokat



Anne-Lene Gabrielsen, rådgiver



Bjørg Anne Rynning, advokat



Nils Blomhoff, advokat

– Arbeidsgiver vil tilby meg sluttavtale

Spørsmål: Jeg har vært sykmeldt i over ett år og har nå fått innvilget arbeidsavklaringspenger (AAP). Jeg har likevel jobbet i redusert stilling hos arbeidsgiver som jeg fører opp på meldekortet til NAV.

Arbeidsgiver har etter hvert begynt å hinte om jeg ikke skal slutte, og har tilbudt meg en sluttavtale som jeg ikke ønsker å signere på. Etter at jeg takket nei til sluttavtalen, fortalte min arbeidsgiver at de kunne nekte meg å fortsette å arbeide i redusert stilling, og at mitt arbeidsforhold nå var «overtatt av NAV» siden jeg begynte på AAP. Stemmer dette?

Svar: Vi opplever mange arbeidsgivere som legger til grunn at arbeidsforholdet automatisk opphører når arbeidstaker mottar AAP. Men selv om du har fått innvilget AAP fra NAV, gjelder fremdeles arbeidsavtalen mellom deg og arbeidsgiver frem til den blir oppsagt av en av partene.

Du har ingen plikt til å selv si opp arbeidsforholdet ditt. For mange arbeidstakere vil det tryggeste være å stå i eksisterende arbeidsforhold, enten de forsøker å komme tilbake i fullt arbeid hos nåværende arbeidsgiver, eller ønsker å søke seg videre til alternativt arbeid.

Dersom arbeidsgiver ønsker at arbeidsforholdet skal opphøre, må det gis oppsigelse på vanlig måte. Selv om det særskilte vernet mot oppsigelse ved sykdom jf. arbeidsmiljøloven § 15-8 er over etter ett års sykefravær, må en arbeidsgiver som ønsker å gå til oppsigelse kunne vise til saklig grunn jf. arbeidsmiljøloven § 15-7.

Arbeidsgivers behov for en ansatt i full stilling vil da måtte veies opp mot arbeidstakers interesse i å beholde arbeidet. Hvilke utsikter arbeidstaker har for å komme tilbake i fullt arbeid hos arbeidsgiver, og hvor lang tid det vil ta, vil være sentrale momenter i vurderingen.

Kristoffer

Jobbfravær grunnet værforhold

Spørsmål: Flere ganger i forrige måned kom jeg meg ikke på jobb på grunn av snøværet. Kan arbeidsgiver trekke meg i lønn for de timene jeg brukte på å komme meg frem?

Svar: Du er ikke alene om å ha brukt mye krefter på å komme deg på jobb under spesielle værforhold denne vinteren. Mange har måttet bli hjemme når busser og tog er blitt innstilt.

Statens vegvesen og andre oppfordrer oss til å arbeide hjemmefra hvis mulig, men ikke alle kan det. Noen må være fysisk til stede på jobb og andre arbeider i bedrifter som ikke åpner for bruk av hjemmekontor.

Det er arbeidstakerens ansvar å komme på jobb, selv under ekstremvær. Dette gjør at arbeidsgiver i verste tilfelle kan holde tilbake lønn for fravær grunnet innstilte tog og ufremkommelige veier. Det vil imidlertid ikke være grunnlag for noen reaksjon som for eksempel advarsel eller lignende, da arbeidstakeren ikke kan lastes for fraværet.

Det beste er å bli enige om smidige løsninger, som tar hensyn til de utfordringene værforholdene gir.

Anne-Lene

«Selv om du har fått innvilget arbeidsavklarings-penger (AAP) fra NAV, gjelder fremdeles arbeidsavtalen mellom deg og arbeidsgiver frem til den blir oppsagt av en av partene.»

Lønn når arbeidsgiver går konkurs

Spørsmål: Min arbeidsgiver har gått konkurs. Hvilke krav kan jeg få dekket gjennom lønnsgarantifondet og hvordan kan Negotia hjelpe meg?

Svar: Når arbeidsgiver går konkurs, oppnevner tingretten en bostyrer (en advokat). Bostyreren overtar rådigheten over virksomheten og er den du skal forholde deg til. Denne vil også kunne gi veiledning om hvilke konkrete krav dere kan få dekket og hva som kreves av dokumentasjon i denne sammenhengen.

I hovedsak dekker lønnsgarantien arbeidsvederlag, herunder blant annet fastlønn, prestasjonsbasert lønn, overtid og vakttillegg. Hva gjelder bonusutbetaling, må det foretas en konkret vurdering av hvor vidt bonusen relaterer seg til utført arbeidsinnsats.

Krav på feriepenger og pensjon er å anse som arbeidsvederlag.

Lønnsgarantien dekker lønn i oppsigelsestiden i en måned etter konkursåpning. Dersom konkursåpning er den 10. i en måned dekker således lønngrantien bare lønn frem til den 10. i neste måned.

Krav på refusjon av utlegg dekkes i utgangspunktet ikke.

Det er noen begrensinger i dekningen, blant annet er garantien begrenset til lønn i 6 måneder og den gjelder kun lønnskrav som er forfalt i løpet av de siste 12 måneder før fristdagen (dagen konkursbegjæringen kom inn til retten). Den totale dekningen er begrenset til et beløp som svarer til to ganger folketrygdens grunnbeløp. Dette utgjør for tiden 248 056 kroner.

Lønn i vanlig oppsigelsestid er fortrinnsberettiget og kan dekkes av konkursboet hvis der er midler til det. Vanlig oppsigelsestid er det som følger av lov eller tariffavtale. Har du en avtale om lenger oppsigelsestid, vil ikke lønnen utover vanlig oppsigelsestid være fortrinnsberettiget. Fordringens forfallstid må ikke ligge lenger tilbake enn fire måneder før fristdagen. Fortrinnsretten er begrenset til lønn i seks måneder.

Negotia kan bistå med generell veiledning og råd i slike prosesser. Videre kan vi ha kontakt opp mot bobestyrer i forhold til konkrete krav, hvis dette skulle vise seg nødvendig. Alternativt henviser vi videre til bobestyrer.

Bjørg Anne

Spørsmål om privatrettslige forhold

Spørsmål: Jeg har kjøpt en bruktbil som har flere feil og mangler. Selger opplyste ikke om disse, og jeg trenger råd fra dere om hvordan jeg skal gå frem videre.

Svar: Negotias egne advokater yter bistand i saker som angår medlemmenes arbeidsforhold, men gjennom et samarbeid med Legal 24 advokatfirma har vi medlemstilbudet «Advokathjelp i privatlivet» som du kan benytte deg av.

Tilbudet gir deg en førstehåndsvurdering av privatrettslige forhold, som Negotia betaler. Eventuell videre bistand dekker du selv til en redusert timesats. Dersom du ønsker å benytte deg av denne fordelen, kan du lese mer om den på våre nettsider.

Nils

JOBBEN MIN

Negotia-medlemmer forteller med egne ord om jobben og arbeidsplassen sin

HVEM: Jan Bjørnar Jansson
HVA: Salgskonsulent
HVOR: Mondelez Norge (Freia)



Selger tradisjon og glede

Da jeg begynte i jobben som selger i Freia var jeg bare 20. Rett fra videregående pluss et mellomår i Garden, og så ut i arbeidslivet. Jeg trivdes veldig godt fra dag én og har gjort det hele tida etter. 39 år har det faktisk blitt nå.

Du finner mange Freia-produkter i en dagligvarebutikk, men for de fleste er det nok god sjokolade som assosieres mest med navnet. Det er kjente, kjære merkevarer som har stått seg gjennom generasjoner, og som nærmest sitter litt i folkesjela, vil jeg si. Vi har et gammelt slagord som sier at «sjokolade skaper glede», og det tror jeg mange kan nikke bekreftende til. Jeg er stolt på vegne av bedriften og produktene.

I jobben som selger må du være glad i mennesker. Det handler om å bygge relasjoner og skape tillit til kundene. Jobben har forandra seg en del opp gjennom åra. Før tok vi selgere opp bestillinger direkte ute i butikkene, mens nå er dette i stor grad overtatt av det som kalles automatisk vareflyt hvor kjedenes bestillinger gjennom året er lagt inn i et system. Likevel bruker jeg fortsatt minst 90 prosent av arbeidstida på veien, ute i butikkene. Jeg har ikke noe kontor å gå til, så bilen er rullerende arbeidsplass. Det blir litt hjemmekontor innimellom, men ikke mye.

Det er ofte ekstra arbeid og tilpasninger som gjøres i forbindelse med kampanjer og sesongvariasjon, jeg diskuterer plakatering og eksponering med kundene og finner løsninger i butikkene. Området mitt nå er nedre del av Østfold fylke; i og rundt Sarpsborg, Fredrikstad og Halden. Tidligere har jeg hatt ansvaret for Oslo og områdene rundt.

Vi er vel nærmere 40 selgere totalt i Freia, og til sammen dekker vi absolutt hele landet fra sør til nord. Så å si alle er med i Negotia. Jeg har vært medlem siden klubben ble starta tidlig på 90-tallet, og synes det er fint å være med i et fellesskap som kan stille opp hvis det trengs. Vi har også et veldig godt kollegialt forhold. Vi møtes alle sammen på samling i Oslo to ganger i året, og ellers går det i Teams-møter.

Jeg nevnte det menneskelige, som jeg mener er en viktig faktor for å lykkes i selgeryrket. Vi som har denne typen jobb har vel ord på oss for å ha snakketøyet i orden, men jeg vil si at det er minst like viktig å lytte. Vi blir gjerne godt kjent med folkene vi møter i butikkene, og når relasjonene er gode er det lettere å komme fram til ting sammen.

Denne jobben er veldig resultatorientert, vi blir målt på det vi leverer. Sjøl var jeg som sagt bare 20 da jeg starta og hadde ikke noen spesiell utdanning for dette, men yrket passa rett og slett for meg. Blant de yngre kollegaene mine er det flere som har utdanning innen markedsføring. Dette har blitt mer vanlig med åra. Mange av oss har lang fartstid i bedriften, og det viser jo at Freia er et bra sted å jobbe. Jeg er 59 år nå, men har fortsatt stor glede av jobben min. Det å lykkes for egen del og være del av et fellesskap som får det til, gir ekstra boost og energi til å stå på videre.

(FORTALT TIL REDAKSJONEN)



Begge foto: Terje Bergersen

NORGE P. P.
Returadresse:
Negotia
Postboks 9187 Grønland
0134 Oslo



Trond Vegard Sæle, 1. nestleder i Negotia, var med da klimapartnerskapsavtalen ble signert i januar. Foto: Terje Bergersen

Treparts klimaavtale

Myndighetene og arbeidslivspartene i prosessindustrien har signert en avtale som har til mål å redusere klimautslippene.

Se artikkel på side 12